

EDITORIAL

Dr. Manuel Núñez Vergara
mnunezvergara@gmail.com
An Fac Med. 2015;76:5-6
doi:10.15381/anales.v76i1.10963

Los recursos humanos son el eje fundamental del sistema de salud. Este personal con su trabajo diario expresa los valores y principios, la calidez y calidad que el usuario directamente recibe y percibe en los servicios. La reforma que se encuentra en curso en el sector salud, juega en gran medida su suerte en la medida en que logra que este personal con su entusiasmo, preocupaciones, capacidades y anhelos se comprometa con la reforma. Es por ello que una agenda de recursos humanos requiere construirse confluyendo las miradas y prioridades de gestores, usuarios y trabajadores, lo cual revistiendo alta complejidad es un desafío ineludible.

Anales de la Facultad de Medicina pretende contribuir en este abordaje con el presente número especial. Nuestra Facultad se siente parte activa del sistema de salud, seguramente parte del problema, pero sobre todo de las soluciones. El presente número es una contribución en el que se encuentran diagnósticos, pero sobre todo propuestas centradas en 3 grandes ámbitos: la política y planificación de los recursos humanos, la gestión laboral y el desarrollo de capacidades.

En este contexto es que se hace necesario sistematizar la visión y los esfuerzos que se han venido desplegando en torno a la política remunerativa que forma parte del proceso de reforma en el Perú, el cambio más importante que ha acontecido en este campo en los últimos 60 años. Los autores, García y col. presentan esta intervención como parte de un marco de políticas que se han venido desarrollando en los últimos años. Posiblemente el máximo potencial de esta política remunerativa reside en que la misma busca reconocer y promover el esfuerzo, la responsabilidad, el desempeño y el desarrollo de capacidades, como pilares de esta propuesta en implementación. Le compete al Ministerio de Salud el explicar con mayor amplitud y profundidad estos aspectos, para permitir un mayor análisis y debate, y a la academia el contribuir en la evaluación de los resultados y el impacto real que esta política remunerativa viene alcanzando. Otros temas son abordados, tales como el Programa SERUMS como estrategia para garantizar el derecho a la salud a poblaciones vulnerables, la reactivación de la Escuela Nacional de Salud Pública, el Sistema de Información de Registros Humanos – INFORHUS, el pregrado en salud, las residencias médicas, la densidad de recursos humanos en APS y Atención Especializada, así como las políticas de reclutamiento y retención actualmente en curso, entre otros puntos, que han de requerir un análisis en profundidad, pero que aportan tener una visión sistémica en el tema.

Se presenta en un segundo artículo, la Política Andina de Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud aprobada por los Ministros y Ministras de Salud miembros del Organismo Andino de Salud (Bolivia, Chile, Colombia, Ecua-

dor, Perú y Venezuela), en un trabajo coordinado técnicamente por Manuel Núñez. El aporte principal de este documento está en estructurar Líneas Estratégicas de intervención coordinada a nivel subregional, evidenciando que en gran medida los problemas a abordar y las soluciones son comunes. Destaca así, entre otros, el fortalecimiento del rol rector de la autoridad sanitaria, el desarrollo de capacidades para sistemas de salud basados en APS, el trabajo decente en salud, el fortalecimiento de la capacidad de planificación para enfrentar la brecha existente y el desarrollo de una inteligencia colectiva en recursos humanos.

Dos artículos están centrados en un problema central, que es la brecha de recursos humanos en salud. Sin embargo, abordan el tema desde diferentes perspectivas. El primero, Índice de Dispersión poblacional para la estimación de necesidades de recursos humanos en el primer nivel de atención, es un aporte singular, de la mayor importancia, para abordar el análisis de déficit y dotación de personal, incorporando una mirada desde los escenarios de ruralidad en que vive gran parte de la población más vulnerable en salud. Los autores analizaron datos de 1 831 municipios, 1 277 considerados rurales y proponen un índice que puede constituirse en un valioso aporte en los análisis de necesidades de personal de salud. Sin embargo, cuando se hace el análisis de la brecha de personal de salud existente, en gran parte de las ocasiones, es poca la atención que se presta a la inequidad en la distribución de este personal. Poca o nula es la investigación al respecto en nuestro país, y el artículo presentado por Betsy Moscoso y col. presenta un análisis, empleando los índices de Gini y la T de Theil, para el nivel provincial, que permite documentar los niveles de inequidad entre las provincias al interior de cada región.

Verónica Bustos conduce un estudio internacional en el ámbito andino para estudiar los modelos de gestión aplicados y en qué medida están alineados a la instalación de sistemas de salud basados en atención primaria. En los resultados, los autores documentan diversos desafíos, que involucran aspectos referidos a la formación, la planificación y la gestión del personal de salud. Una contribución particularmente importante es el desarrollo de un instrumento con 6 ámbitos de análisis y 22 atributos a evaluar, que se constituye en una valiosa herramienta para las autoridades sanitarias y los gestores de los sistemas de salud.

Este número aborda 2 temas de la mayor importancia desde el campo de las competencias en salud. El primero presentado por Eva Miranda y col. sistematiza y propone un perfil de competencias que han de reunir aquellos profesionales que desempeñan funciones de monitoreo, evaluación y gestión de programas y proyectos de inversión. Esta

contribución se da en un escenario de importante desarrollo por parte del Estado y la cooperación internacional de estas intervenciones y se constituye en una contribución pionera en el Perú, como señalan los autores, que permitirá orientar a instituciones formadoras, gubernamentales y la cooperación, fortaleciendo la construcción y el desarrollo de los sistemas de monitoreo y evaluación. El segundo artículo es un tema pendiente en gran medida en la agenda de las instituciones educativas, la incorporación de competencias interculturales en la formación de los profesionales de la salud. Murillo describe este desafío como ético e histórico, y sistematiza, a partir de las propias experiencias desarrolladas en la Facultad de Medicina de San Fernando, las bases conceptuales y metodológicas para abordar la construcción de contenidos y experiencias enfocadas en competencias interculturales en estudiantes de medicina.

Finalmente, pero no menos importantes, son las comunicaciones de deserción estudiantil y los conflictos laborales en el sector salud. En el primero Manuel Heredia documenta una deserción estudiantil del 10% en 9 universidades peruanas, por causas vocacionales y económicas fundamentalmente. Sin embargo, la variación reportada por los autores es sumamente amplia, entre universidades y las 4 carreras evaluadas, lo que obliga a un proceso de reflexión al interior de la institución universitaria sobre sus procesos de convocatoria y selección, los sistemas de soporte y apoyo a estudiante y sobre todo

de monitoreo y seguimiento del desarrollo y desempeño de sus egresados. La comunicación de Flormarina Guardia y Javier Alva informa sobre un estudio de 10 años (2001-2010) sobre los conflictos laborales en el sector salud en el Perú. Señalan los autores el carácter regional predominante, con un foco territorial en Ancash, Ayacucho, Lima y Piura vinculados sobre todo a temas de gestión (41%) en los hospitales, y a nivel nacional por nombramiento en el caso del Ministerio de Salud e Incremento de salarios en el caso de EsSalud. Emerge de esta comunicación la necesidad de generar un sistema de información que permita gestionar el diálogo y el conflicto al interior del sector, como condición previa para abordar y prever las crisis.

Con este número, la Facultad de Medicina pretende no solamente aportar, sino sobre todo abrir un debate, posicionando al personal que labora en salud en el centro del proceso de reforma que se desarrolla en salud. Con la tranquilidad, pero sobre todo con la rigurosidad que emana de las aulas universitarias, pretendemos aportar en los esfuerzos desplegados, y en los ajustes que requieran hacerse, con la finalidad de garantizar el derecho a la salud para todos los ciudadanos en el Perú.

Dr. Manuel Núñez Vergara

Director General de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud del Perú